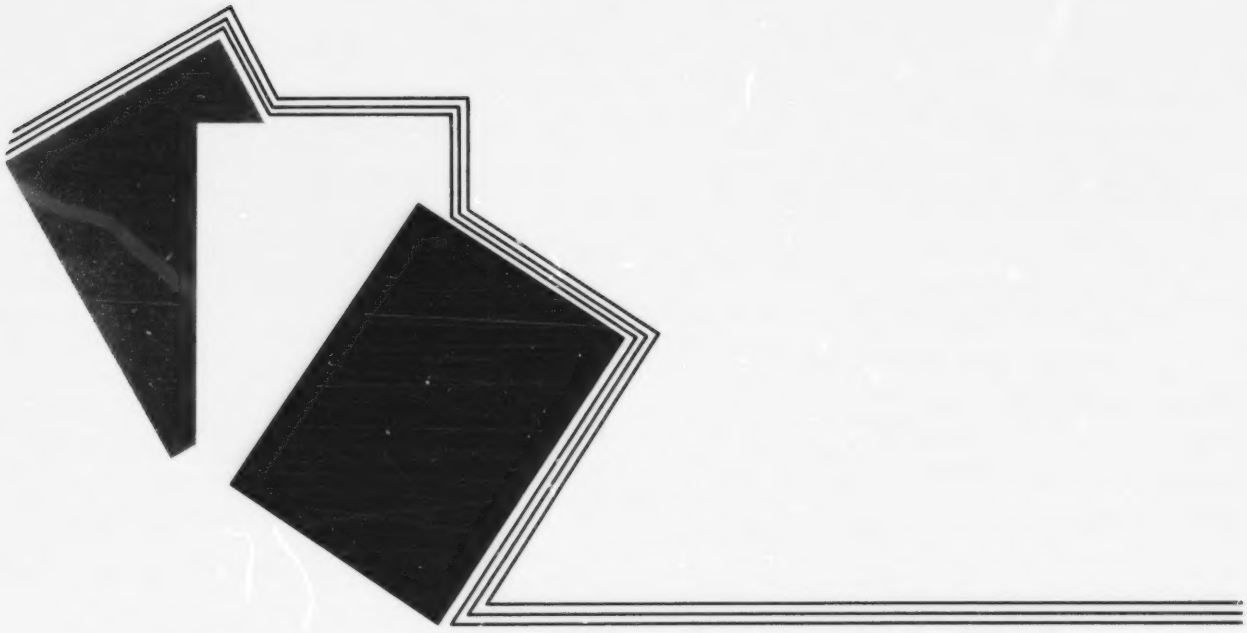
Gouvernement
du Québec

COMPARAISONS DES PRINCIPALES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA



Commission des normes du travail

ET0080

Comparaisons des principales normes du travail au Canada

(mise à jour décembre 1987)

Blaise Pouliot
Direction du secrétariat et de la recherche
Commission des normes du travail

Décembre 1987

Dépôt légal — 4e trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-18240-5

© Commission des normes du travail

TABLE DES MATIÈRES

		page
1-	Présentation	3
2-	L'âge de la scolarité obligatoire	4
3-	L'âge minimum d'admission à l'emploi	5
4-	Le salaire minimum (octobre 1987)	19
5-	Les vacances	21
6-	La durée du travail	23
7-	Le congé de maternité	26
8-	Les jours fériés	28
9-	Les frais maximums permis pour la chambre et la pension (octobre 1987)	32
10-	Le préavis de licenciement individuel	34
11-	Le préavis de licenciement collectif	37

PRÉSENTATION

Ce document est une analyse des principales normes du travail des dix provinces canadiennes, des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Gouvernement fédéral. Ces normes de travail sont l'âge de la scolarité obligatoire, l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum, les vacances, la durée du travail, le congé de maternité, les jours fériés, les frais maximums permis pour la chambre et la pension, le préavis de licenciement individuel et le préavis de licenciement collectif.

Cette étude a été rédigée à partir de la publication de Travail Canada, Les normes du travail au Canada, édition de juin 1986, des textes de loi concernant les normes du travail au Canada, lesquels textes de loi sont publiés par Commerce Clearing House et de la Codification administrative de la Loi et des Règlements sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale du Québec.

Comme nous analysons seulement les principales dispositions des normes de travail retenues, on devra référer aux documents cités antérieurement pour connaître toutes les dispositions.

L'ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

Chaque province ou territoire a une loi sur la scolarité obligatoire qui oblige les enfants à fréquenter l'école. Au Québec, l'âge obligatoire est fixée à 15 ans ainsi qu'à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest. Dans les autres provinces et au Yukon, cet âge est de 16 ans.

Des exemptions de fréquenter l'école sont prévues dans toutes les provinces et territoires à cause de la maladie, de l'éloignement de l'école ou encore en raison du manque de locaux.

L'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest prévoient que l'enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire avant l'âge obligatoire prévue à cette fin s'il a déjà atteint un degré spécifique d'instruction.

Au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, un enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire pour un certain temps si ses services sont requis aux fins de travaux à la ferme, à la maison ou pour assurer sa propre subsistance ou celle de personnes de sa propre parenté. Le temps accordé est de six semaines au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, et de deux mois à Terre-Neuve.

En Alberta et en Saskatchewan, un enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire uniquement s'il est inscrit à un programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation. Au Manitoba, un enfant de plus de 15 ans sera exempté de la fréquentation scolaire sur présentation d'une attestation signée par son père, sa mère ou son tuteur, par l'agent d'assiduité de l'école et par le surintendant des écoles ou, à défaut de ce dernier, par l'inspecteur de l'école.

L'âge minimum d'admission à l'emploi

Gouvernement fédéral

Dispositions générales

Pour les entreprises relevant de la juridiction du Gouvernement fédéral, le Code canadien du travail ne fixe pas d'âge minimum mais établit des conditions d'emploi pour les jeunes de moins de 17 ans.

Les jeunes de moins de 17 ans peuvent être employés dans une entreprise du ressort du Gouvernement fédéral seulement dans les cas où ils ne sont pas obligés de fréquenter l'école en vertu des lois de leur province. De plus, le travail auquel ils doivent être affectés ne doit pas comporter de danger pour leur santé ou pour leur sécurité. Ils ne doivent pas être appelés ni autorisés à travailler entre 23h. et 6h. le lendemain.

Dispositions spéciales

La Loi sur la marine marchande du Canada interdit aux jeunes de moins de 15 ans d'être employés en mer.

Le travail des femmes est défendu dans les mines.

Alberta

Dispositions générales

La Loi et les Règlements sur les normes d'emploi (The Employment Standards Act and Regulations) stipule qu'aucune personne de moins de 15 ans, tenue de fréquenter l'école, ne peut occuper un emploi à moins d'obtenir le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur et l'approbation du directeur des normes

d'emploi. Les règlements adoptés en vertu de cette loi énumèrent les occupations qui peuvent être exercées par des jeunes et prohibent l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans dans des occupations susceptibles de compromettre la vie, la santé, l'éducation ou le bien-être de l'adolescent.

Ainsi, une personne âgée de 12 à 15 ans peut être employée comme livreur, commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus, sauf durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école. Le consentement écrit d'un parent ou tuteur est alors requis. Le travail est interdit entre 21h. et 6h.

Aussi, les personnes âgées de 15 à 18 ans ne peuvent être employées dans un commerce de vente au détail, dans un hôtel, motel ou restaurant entre 21h. et 24h01 sans la surveillance constante d'un adulte et jamais entre 24h01 et 6h. le lendemain. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler de 24h01 à 6h. qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et avec la surveillance constante d'un adulte.

Dispositions spéciales

La Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act) prévoit l'émission d'un certificat d'emploi pour les jeunes de 12 à 18 ans travaillant dans le domaine du spectacle seulement si l'absence d'atteinte possible à l'intégrité physique et morale de l'enfant et à son bien-être est assurée.

La Loi sur la sécurité dans les mines de charbon (The Coal Mines Safety Act) interdit l'emploi de jeunes travailleurs âgés de moins de 17 ans dans des mines souterraines de charbon. Le travail à la surface est cependant permis.

La Loi sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre (The Manpower Development Act) stipule que les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent être employées comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Colombie-Britannique

Dispositions générales

La Loi et le Règlement sur les normes d'emploi (The Employment Standards Act and Regulation) défend d'employer une personne âgée de moins de 15 ans sans l'autorisation du directeur des normes d'emploi et sans le consentement d'un parent ou d'un tuteur. Cependant, la Loi ne s'applique pas à certaines catégories d'employés: artistes, comédiens, musiciens, personnes engagées dans une maison privée pour s'occuper des enfants ou de personnes handicapées et les participants aux programmes d'apprentissage et de formation professionnelle.

Dispositions spéciales

La Loi sur les mines (The Mines Act) prévoit qu'une personne de moins de 18 ans ne peut travailler dans une mine souterraine, à moins d'avoir 17 ans révolus et d'être en stage de formation sous terre.

Île-du-Prince-Édouard

Dispositions générales

La Loi sur l'âge minimum d'emploi (The Minimum Age of Employment Act) fixe à 15 ans l'emploi de jeunes dans une mine,

dans l'industrie manufacturière, dans les chantiers maritimes, les installations d'énergie électrique, les entreprises de construction, dans le transport routier, par chemin de fer et par voie maritime, dans les entreprises de transformation, de mise en conserve et d'empaquetage des produits de la ferme ou de la mer, dans les entreprises d'imprimerie et de publication de journaux, livres et magazines. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la famille de l'employeur lorsque le travail ne représente aucun danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant.

À l'égard de la santé ou de la moralité, l'âge minimum pour certains emplois peut être fixé entre 16 et 18 ans. La loi ne s'applique pas au travail que font des jeunes dans des écoles techniques approuvées.

Dispositions spéciales

La Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier (Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act) interdit d'employer comme apprenti une personne âgée de moins de 16 ans dans les métiers désignés par la loi.

La Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction (Construction Safety Act) mentionne que l'on ne peut travailler sur un chantier de construction si l'on n'a pas 15 ans.

Manitoba

Dispositions générales

La Loi sur les normes d'emploi (The Employment Standards Act) interdit d'employer une personne de moins de 16 ans dans toute entreprise où, de façon substantielle, la

transformation, la production, la fabrication, le nettoyage, la modification, la réparation ou l'entretien de tout matériel, substance, article, machinerie ou objet se font manuellement et/ou à l'aide d'outillage. La loi prévoit également que des règlements peuvent être édictés pour prohiber l'emploi de jeunes âgés de 16 à 18 ans à des travaux jugés dangereux ou malsains.

La Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act) indique qu'une personne âgée de moins de 16 ans ne peut travailler durant les heures normales de classe.

Dispositions spéciales

Le Règlement en vertu de la Loi sur les mines (Regulation under the Mines Act) prohibe l'emploi de personnes de moins de 18 ans dans les mines souterraines, et de moins de 16 ans pour les travaux de surface.

La Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act) empêche l'emploi de jeunes de moins de 16 ans comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Nouveau-Brunswick

Dispositions générales

La Loi sur les normes minimales d'emploi prévoit qu'aucun employé âgé de moins de 18 ans ne peut travailler plus de 9 heures par jour et 48 heures par semaine sans l'autorisation écrite du ministre.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail interdit l'emploi d'enfants de moins de 16 ans sans l'autorisation écrite

de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. En outre, la Commission peut interdire l'emploi de jeunes gens âgés de 16 à 18 ans dans tout lieu d'emploi jugé dangereux ou préjudiciable à leur santé, à leur sécurité ou à leur bien-être.

La Loi scolaire prohibe l'emploi d'enfants de moins de 15 ans durant les heures normales de classe.

Dispositions spéciales

Le Règlement en vertu de la Loi sur les mines stipule que les personnes de moins de 16 ans ne peuvent travailler dans une mine de charbon. Aussi, les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler dans des mines de métaux souterraines mais peuvent travailler à la surface.

La Loi sur la formation et la certification industrielles défend aux moins de 16 ans de travailler comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Nouvelle-Écosse

Dispositions générales

Le Code des normes du travail (Labour Standards Code) prohibe l'emploi des personnes de moins de 16 ans à des travaux de toutes sortes dans les secteurs industriel et forestier; dans les postes d'essence, les stations-services, les hôtels et les restaurants, les ascenseurs, les théâtres, les salles de danse, les stands de tir, les salles de quilles et de billard et dans tout autre endroit visé par les règlements, sauf s'il s'agit d'une entreprise familiale. De plus, on ne peut confier à un enfant de moins de 14 ans un travail qui peut vraisemblablement

nuire à sa santé ou à son développement normal, ou l'empêcher de fréquenter l'école ou encore, nuire à son rendement scolaire.

Un enfant de moins de 14 ans ne peut travailler plus de 8 heures par jour, 3 heures un jour d'école, à moins qu'une autorisation spéciale soit émise en vertu de la Loi sur l'éducation. La durée combinée de l'école et du travail ne peut dépasser 8 heures dans une journée. Un enfant de moins de 14 ans ne peut travailler entre 22h. et 6h. le lendemain.

La Loi et le Règlement sur l'éducation (The Education Act and Regulation) interdit également l'emploi d'une jeune personne de moins de 16 ans durant les heures d'école, à moins que cette personne ne détienne un certificat de travail.

Dispositions spéciales

La Loi sur la réglementation des mines de charbon (Coal Mines Regulation Act) défend l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans et demi dans une mine de charbon souterraine mais celles âgées de 16 ans et plus peuvent travailler en surface.

La Loi sur la réglementation des mines métallifères et des carrières (Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act) interdit aux moins de 16 ans de travailler sous terre et à la surface. De plus, le travail des femmes est défendu dans les mines.

La Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction (Construction Safety Act) interdit aux moins de 16 ans de travailler sur un site de construction.

Ontario

Dispositions générales

La Loi sur la santé et la sécurité au travail, 1978, et

ses règlements (Occupational Health and Safety Act, 1978, and Regulations) interdisent aux moins de 14 ans de travailler dans ou autour d'une entreprise industrielle et interdisent également aux moins de 15 ans de travailler dans ou autour d'une usine, toutefois les travailleurs peuvent être employés ailleurs si le travail n'est vraisemblablement pas nuisible à leur sécurité. Les moins de 16 ans ne sont pas admis dans ou autour d'une entreprise d'exploitation forestière, ni sur un chantier de construction à moins d'avoir 15 ans révolus et d'avoir été exemptés de la fréquentation scolaire, ni dans ou autour d'une mine ou de la machinerie minière. Les 16 à 18 ans ne sont pas admis dans une mine souterraine ni à la paroi minée d'un puits de mine. De plus, le travail des femmes est défendu dans les mines.

La Loi sur l'éducation (Education Act) prohibe l'emploi de personnes âgées de moins de 16 ans pendant les heures de classe à moins qu'elles n'aient complété l'école secondaire (12ème année ou l'équivalent).

Dispositions spéciales

La Loi sur le bien-être de l'enfance (The Child Welfare Act) stipule que les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent travailler dans un endroit où le public a accès entre 21h. et 6h. le lendemain. Ces adolescents peuvent toutefois travailler dans le domaine du spectacle avec l'autorisation de la Société de l'aide à l'enfance lorsque leur santé et leur sécurité sont assurées.

La Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers (Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act) défend aux jeunes gens âgés de moins de 16 ans de travailler comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Québec

Dispositions générales

Au Québec, les dispositions législatives établissant l'âge minimum d'accès à l'emploi dans les établissements industriels et commerciaux apparaissaient auparavant dans la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Depuis le 1er janvier 1981, cette loi est remplacée par la Loi sur la santé et sur la sécurité au travail. Cette nouvelle loi prévoit que des règlements établissant l'âge minimum d'accès à différents emplois peuvent être adoptés. Aucun règlement n'a été adopté à ce jour.

Par ailleurs, dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail ont été intégrés quelques règlements existant auparavant et comportant des dispositions sur le sujet. Ainsi la Loi sur la santé et sur la sécurité au travail interdit, d'après le règlement sur le Code de sécurité pour les travaux de construction, interdit aux salariés de moins de 18 ans de travailler sur un appareil de levage ou de hissage, ou aux contrôles d'un équipement de déplacement de charges. Ils ne peuvent non plus être employés sous terre et à la paroi minée d'un puits de mine. Aussi, tout candidat au certificat de boutefeu doit être âgé d'au moins 18 ans. De plus, le Règlement sur l'utilisation des pistolets de scellement stipule que l'utilisateur d'un pistolet de scellement doit avoir au moins 18 ans.

Dispositions spéciales

Le Règlement en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre interdit d'engager des personnes âgées de moins de 16 ans comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Saskatchewan

Dispositions générales

L'Arrêté no 2 de 1981 sur le salaire minimum (Minimum Wage Order No 2, 1981) fixe à 16 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi dans une institution scolaire, un hôpital, un foyer, un hôtel ou un restaurant.

La Loi sur l'éducation (Education Act) défend aux moins de 16 ans de travailler pendant les heures de classe.

La Loi sur les services à la famille (The Family Services Act) interdit aux garçons et filles qui, manifestement ou réellement, ont moins de 16 ans de travailler dans un endroit préjudiciable à leur bien-être.

Dispositions spéciales

La Loi et les Règlements sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act and Regulations) interdit aux personnes âgées de moins de 16 ans de travailler sur un chantier de construction, à des travaux d'ingénierie en construction, dans des tranchées ou excavations; dans un moulin de pulpe et papier ou un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; près d'une usine de transformation; dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égoût ou tout autre endroit où l'espace est restreint; à la coupe de la viande dans une entreprise de conservation ou à l'éviscération dans un abattoir de poulets; dans toute opération forestière; dans une installation de forage ou de mise en service; en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ou en tant qu'opérateur d'un camion monte-charge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou

près d'autres travailleurs. De plus, le travail des femmes est défendu dans les mines.

Le règlement empêche également toute personne de moins de 18 ans de travailler dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute autre activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente.

La Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers (Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act) stipule qu'une personne âgée de moins de 16 ans ne peut être employée comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

Terre-Neuve

Dispositions générales

La Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Act) stipule qu'il est interdit à un employeur d'avoir à son service un enfant de moins de 16 ans pour exécuter des travaux qui sont ou seraient préjudiciables à sa santé ou à son développement normal, qui nuiraient à sa fréquentation scolaire ou empêcheraient l'enfant de bénéficier de l'instruction à l'école.

La Loi sur le bien-être de l'enfance (The Child Welfare Act) définit l'enfant comme un garçon ou une fille ayant réellement ou manifestement moins de 16 ans. En vertu de cette loi, un enfant de moins de 16 ans ne peut travailler entre 22h. et 7h. le lendemain, ou à un travail interdit par ordre du lieutenant-gouverneur en conseil. Il est interdit aux employeurs d'engager une fille célibataire de moins de 16 ans dans un restaurant, un débit de boissons ou un hôtel sans le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur. De même, un enfant âgé de

moins de 16 ans ne peut être employé contre rémunération s'il est tenu d'aller à l'école, en vertu des dispositions de la Loi de 1978 sur la fréquentation scolaire.

Un employeur ne doit pas faire travailler un enfant plus de 8 heures par jour, 3 heures les jours de classe, à moins qu'un certificat n'ait été émis en vertu de l'article 8 de la Loi sur la fréquentation scolaire. L'employeur ne peut faire travailler un enfant: 1) dans les circonstances où celui-ci ne serait pas en mesure de bénéficier de 12 heures consécutives de repos par jour; 2) dans un travail qui présente des dangers; 3) qui a moins de 14 ans à moins que le travail ne soit prescrit; 4) pendant une grève ou un lock-out.

Certains gouvernements municipaux ont le pouvoir de régir, de contrôler et d'émettre des permis concernant le travail des enfants comme messagers, camelots, vendeurs de petits articles, cireurs de chaussures ou ramasseurs dans une allée de quilles. Aucun permis ne peut être émis à un enfant de moins de 12 ans, ou sans le consentement des parents, à un enfant ayant entre 12 et 14 ans. De plus, les enfants qui détiennent un permis ne peuvent travailler après 20h. durant les mois de décembre, janvier et février, et après 21h. les autres mois de l'année.

Dispositions spéciales

La Loi sur les mines et carrières (Mines and Quarries Act) stipule qu'une personne de 16 ans et plus peut être employée à la surface d'une mine, mais il faut être âgé de 18 ans et plus pour travailler sous terre.

La Loi sur l'apprentissage (The Apprenticeship Act) interdit l'embauche d'apprenti de moins de 16 ans pour travailler dans les métiers désignés par la loi.

Territoires du Nord-Ouest

L'Ordonnance sur les normes du travail (Labour Standards Ordinance) prévoit que toute personne de moins de 17 ans peut occuper un emploi, sauf s'il s'agit d'occupations désignées par règlement et, le cas échéant, seulement aux conditions prescrites.

Le Règlement sur l'emploi des jeunes gens (Employment of Young Persons Regulation) stipule que lorsqu'une personne de moins de 17 ans détient un emploi quelconque, l'employeur doit établir à la satisfaction de l'agent des normes du travail que l'emploi en question n'est pas susceptible d'être préjudiciable à la santé, à l'éducation ou à la moralité de cette personne. Enfin, l'emploi d'une personne de moins de 17 ans est défendu entre 23h. et 6h. le lendemain sans le consentement écrit de l'agent des normes du travail.

Dispositions spéciales

L'Ordonnance sur la sécurité minière (Mining Safety Ordinance) fixe l'âge minimum des employés d'une mine à 16 ans; les personnes qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière doivent avoir 18 ans et les opérateurs de treuils ou de monte-charges, 21 ans. De plus, le travail des femmes est prohibé dans les mines.

L'Ordonnance sur les apprentis et les ouvriers de métiers (Apprentices and Tradesmen's Ordinance) défend d'embaucher des apprentis de moins de 16 ans dans les métiers désignés par la loi.

Yukon

Dispositions générales

L'Ordonnance sur les normes du travail (Labour Standards Ordinance) indique qu'une personne de moins de 17 ans peut être employée partout, sauf dans certaines occupations désignées par règlement. À ce jour, aucun règlement adopté en vertu de cette ordonnance ne vient restreindre la portée de cette disposition.

Dispositions spéciales

Les employés qui travaillent sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine doivent avoir au moins 18 ans et les opérateurs d'appareils de levage ou de hissage, au moins 21 ans.

L'Ordonnance sur la formation des apprentis (Apprentice Training Ordinance) empêche les jeunes de moins de 16 ans de travailler comme apprenti dans les métiers désignés par la loi.

LE SALAIRE MINIMUM (octobre 1987)

Le salaire minimum le plus élevé au Canada pour les salariés de 18 ans et plus se retrouve dans les Territoires du Nord-Ouest à 5,00$ l'heure, suivi du Yukon avec 4,75$, du Manitoba avec 4,70$, du Québec et de l'Ontario avec 4,55$, de la Saskatchewan avec 4,50$.

Viennent ensuite la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Gouvernement fédéral à 4,00$. Fait à signaler pour Terre-Neuve, leur taux s'applique pour les salariés de 16 ans et plus. L'Alberta a un taux de 3,80$.

Cinq provinces, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Gouvernement fédéral n'ont pas de taux spécifique pour les travailleurs de moins de 18 ans. Il s'agit du Québec, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve (moins de 16 ans dans le cas de Terre-Neuve). Parmi les provinces où l'on prévoit un taux particulier, celui du Manitoba demeure le plus élevé à 4,55$ l'heure[1], suivi de l'Alberta et de la Colombie-Britannique à 3,65$, de la Nouvelle-Écosse à 3,55$ et de l'Île-du-Prince-Édouard à 3,25$.

Deux provinces prévoient un taux du salaire minimum pour les étudiants. Il s'agit de l'Alberta à 3,30$ pour les étudiants de moins de 18 ans travaillant à temps partiel et de l'Ontario à 3,70$ pour les étudiants de moins de 18 ans travaillant 28 heures et moins par semaine ou pendant un congé scolaire.

---

(1) Le taux du salaire minimum pour les salariés de moins de 18 ans sera, au Manitoba de 4,70$ au 1er avril 1988. S'il n'y a pas de nouvelles hausses du salaire minimum, ce taux rejoindra le salaire minimum des travailleurs âgés de 18 ans et plus.

La Nouvelle-Écosse a un taux du salaire minimum pour les travailleurs sans expérience. Il est de 3,55$ pour les trois premiers mois d'emploi.

Il existe aussi d'autres catégories de travailleurs qui ont un salaire minimum différencié. Au Québec, ce sont les personnes qui reçoivent habituellement des pourboires (3,83$ l'heure), les travailleurs domestiques qui habitent chez leur employeur (161$ par semaine) et certains corps de métier du secteur des travaux publics.

En Alberta, ce sont différentes catégories de vendeurs qui doivent recevoir un salaire minimum de 150$ par semaine (ex.: vendeurs d'automobiles, de maisons-mobiles, de machineries agricoles, de machineries lourdes, agents immobiliers, représentants commerciaux autres que ceux qui travaillent sur la route).

En Colombie-Britannique, ce sont les domestiques, les travailleurs agricoles ou les horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce (32,00$ par jour ou partie de jour), les concierges résidant dans un édifice de 8 à 60 unités de logement (240$ par mois plus 9,60$ par unité) et les concierges résidant dans un édifice de plus de 60 logements (816$ par mois).

En Ontario, ce sont les employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié (4,05$ l'heure) les guides de chasse et pêche (22,75$ pour moins de 5 heures consécutives et 45,50$ pour 5 heures et plus, pas nécessairement consécutives).

À Terre-Neuve, ce sont les travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus travaillant dans une maison privée (2,75$ l'heure).

LES VACANCES

Le Québec et le Nouveau-Brunswick sont les seules provinces qui permettent un congé annuel même si le salarié n'a pas une année complète de service continu. La durée du congé est d'une journée par mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines pour le salarié qui n'a pas une année complète de service continu chez le même employeur. L'indemnité afférente au congé est égale à 4% du salaire brut gagné. Dans les autres provinces, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, il faut que le salarié ait une année complète de service continu avant d'avoir droit à son congé.

Toutes les provinces à l'exception du Manitoba et de la Saskatchewan, de même que le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest offrent deux semaines de vacances après un an de service continu et une indemnité égale à 4% du salaire brut. Le Manitoba prévoit également deux semaines de vacances après un an de service continu mais l'indemnité est égale au salaire normalement reçu par le salarié. En Saskatchewan, le congé annuel, après un an de service continu, est de trois semaines avec une rémunération équivalant à 3/52 des gains annuels.

L'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, Terre-Neuve et le Yukon n'ont pas d'autres dispositions concernant la durée du congé annuel.

La Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest prévoient trois semaines de vacances après cinq ans de service continu et une indemnité égale à 6% des gains annuels. Au Manitoba, il existe un congé annuel de trois semaines après quatre ans de service continu avec une indemnité qui est égale au salaire normalement gagné. Les salariés qui sont sous la juridiction du Code canadien du travail doivent recevoir, après

six ans de service continu, trois semaines de vacances et une rémunération équivalente à 6% des gains annuels. Au Québec, pour avoir droit à trois semaines de vacances et à une indemnité qui est égale à 6% du salaire brut, il faut avoir dix ans de service continu. En Saskatchewan, après dix ans de service continu, le salarié a droit à quatre semaines de congés annuels et à une indemnité équivalente à 4/52 des gains annuels.

LA DURÉE DU TRAVAIL

La semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de 44 heures au Québec, en Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, à Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest.

La Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, le Yukon et le Gouvernement fédéral ont une semaine normale de 40 heures.

Deux provinces ont une semaine normale supérieure à celle du Québec avec une durée de 48 heures. Il s'agit de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse.

La journée normale de travail

Le Québec, tout comme l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et Terre-Neuve, n'a pas de dispositions concernant la journée normale de travail.

Là où une telle disposition est présente, la durée de la journée normale de travail est de huit heures. Elle existe en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Saskatchewan, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Gouvernement fédéral.

Le temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est cumulé lorsque les heures travaillées dépassent celles prévues dans la semaine normale de travail et/ou dans la journée normale de travail. Partout au

Canada, sauf dans les provinces de l'Atlantique, le calcul du temps supplémentaire est établi à partir du salaire horaire habituel majoré de 50%. Dans les provinces de l'Atlantique, le temps supplémentaire est calculé en fonction du taux du salaire minimum majoré de 50%.

De plus, en Colombie-Britannique, la majoration sera de 100% si le salarié fait plus de 11 heures de travail dans une journée ou plus de 48 heures dans une semaine. En Alberta, l'employé peut convertir ces heures travaillées en temps supplémentaire en des congés compensatoires équivalents. En Saskatchewan, avec l'autorisation du directeur de l'application des normes, la semaine normale de travail peut être réduite à 40 heures, à raison de 10 jours par jour. Le temps supplémentaire continue cependant à devoir être payé après 40 heures de travail.

La semaine maximum et la journée maximum de travail

Il existe une semaine maximum de travail de 48 heures au Gouvernement fédéral et en Ontario, de 44 heures en Saskatchewan, de 40 heures au Manitoba, de 54 heures dans les Territoires du Nord-Ouest et de 60 heures ou de 260 heures par mois au Yuko. Cependant, le temps supplémentaire continue à être calculé en fonction de la semaine normale de travail. Cette norme n'existe pas ailleurs au Canada.

Des dispositions concernant une journée maximum de travail sont présentes en Ontario et au Manitoba avec 8 heures, à Terre-Neuve avec 16 heures, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon avec 10 heures. Cependant, le temps supplémentaire continue à être calculé après la journée normale de travail dans les provinces où cette norme est en vigueur, ce qui n'est pas le cas en Ontario et à Terre-Neuve.

En Ontario, avec l'autorisation du directeur de l'application des normes, il est permis de travailler, en sus des heures maximums fixées, un maximum de 100 heures par année et, pour certaines catégories de travailleurs, un maximum de 12 heures par semaine en sus des heures fixées. En Saskatchewan, un employeur peut, avec l'autorisation du salarié, faire travailler celui-ci en sus des heures fixées dans la semaine maximum de travail.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

La durée du congé de maternité au Québec est de 18 semaines. Partout au Canada, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest, on prévoit un congé de maternité. L'Alberta, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont un congé qui a la même durée que celui du Québec. Dans les autres provinces, au Yukon et au Gouvernement fédéral, la durée du congé de maternité est de 17 semaines.

Pour être admissible au congé de maternité, il faut, au Québec, avoir travaillé 20 semaines dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25 du règlement sur le congé de maternité. La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick ne prévoient pas de conditions d'admissibilité au congé de maternité. Ailleurs au Canada, à l'exception du Gouvernement fédéral et de l'Ontario, la salariée doit avoir un an de service continu chez l'employeur pour avoir droit au congé de maternité. En Ontario, la durée du service continu exigée est de 1 an plus 11 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et au Gouvernement fédéral, la salariée doit avoir 6 mois de service continu pour être admissible au congé de maternité.

La Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ne prévoient pas de préavis à donner à l'employeur par la salariée concernant la date de son départ. Par contre, au Québec et ailleurs au Canada, un préavis à l'employeur est prévu à cet effet. L'avis est de 3 semaines au Québec, de 4 semaines à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, en Saskatchewan, au Yukon et au Gouvernement fédéral, de 2 semaines en Alberta et en Ontario, et de 15 semaines avant la date prévue pour l'accouchement à Terre-Neuve, de 4 mois avant la date prévue pour

l'accouchement et de deux semaines avant la date de départ au Nouveau-Brunswick.

Un congé d'adoption existe au Québec, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan, au Manitoba et au Gouvernement fédéral. Sa durée est de 2 jours sans salaire au Québec, de 6 semaines non payées à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et au Manitoba, de 5 semaines non payées en Nouvelle-Écosse et de 24 semaines non payées au Gouvernement fédéral.

Un congé de paternité est prévu au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan et au Gouvernement fédéral. Sa durée est de 2 jours sans salaire au Québec, de 6 semaines non payées en Saskatchewan, au Manitoba et de 24 semaines non payées au Gouvernement fédéral.

Partout au Canada, dans le cas du congé de maternité, on exige de la salariée un certificat médical attestant sa grossesse. À son retour au travail, la salariée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant son départ ou une fonction comparable avec les mêmes avantages. D'autre part, il est interdit de congédier une salariée parce qu'elle est enceinte.

Le Québec, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Gouvernement fédéral prévoient que le congé de maternité n'interrompt pas le service continu aux fins du calcul des avantages sociaux.

Le Québec, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique prévoient une prolongation du congé de maternité sur présentation d'un certificat médical. Cette prolongation est de 6 semaines au Québec, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, et de 3 semaines en Alberta.

LES JOURS FÉRIÉS

Le nombre de jours fériés (incluant la fête de chaque province s'il y a lieu; au niveau du Gouvernement fédéral, c'est la journée de la Confédération) est de 7 jours au Québec et en Ontario, de 9 jours en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Gouvernement fédéral, de 8 jours en Alberta et au Manitoba, de 6 jours au Nouveau-Brunswick et de 5 jours en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. L'Île-du-Prince-Édouard n'a que 3 jours fériés.

À l'exception du Québec et de l'Alberta, partout au Canada, le salarié reçoit son salaire habituel pour un jour férié et chômé. Au Québec, il reçoit la moyenne de son salaire journalier des deux semaines précédant le jour férié. En Alberta, le salarié reçoit, en utilisant la période la plus courte, la moyenne du salaire journalier des deux mois précédant la semaine du jour férié ou la moyenne du salaire journalier depuis le début de son emploi. De plus, au Québec tout comme en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest, le jour férié doit coïncider avec une journée ouvrable pour le salarié si l'on veut qu'il ait droit à son jour férié. Dans le cas de la Fête nationale au Québec, ce jour férié n'a pas besoin d'être une journée ouvrable pour que le salarié soit rémunéré cette journée-là. Ailleurs au Canada, cette disposition sur le jour ouvrable n'existe pas. Le salarié n'a donc pas besoin que le jour férié coïncide avec une journée de travail pour bénéficier du congé.

Si le salarié travaille lors d'un jour férié, il recevra, au Québec, son salaire habituel pour le travail effectué plus une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant le jour férié ou une journée de congé.

En Alberta, il recevra une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées et une indemnité égale à son salaire journalier moyen ou une journée de congé.

Au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et dans les Territoires du Nord-Ouest, si le salarié travaille un jour férié, il recevra son salaire habituel plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées ou une journée de congé comme indemnité.

Au Manitoba, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse, au Yukon et au Gouvernement fédéral, si le salarié travaille un jour férié, il recevra son salaire habituel plus une indemnité correspondante à une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées. Pour le jour du Souvenir au Manitoba, si le salarié travaille, il recevra un salaire double ou son salaire habituel avec une journée de congé.

En Colombie-Britannique, si le salarié travaille lors d'un jour férié, il recevra une rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures effectuées et à taux double pour les heures excédant 11, et une journée de congé. À Terre-Neuve, si le salarié travaille un jour férié, il recevra un salaire double ou une journée de congé.

Dans les industries à production continue régies par le Gouvernement fédéral, dans celles de la Colombie-Britannique et du Yukon, le salarié, s'il travaille un jour férié, pourra recevoir comme indemnité une journée de congé à la place d'une rémunération à taux et demi. Au Manitoba et en Ontario, dans les industries à production continue, le salarié recevra son salaire habituel et une journée de congé comme indemnité à la place d'une rémunération à taux et demi.

En Alberta et en Colombie-Britannique, si un salarié n'est pas tenu d'être en service un jour férié, l'employeur ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser, à titre d'indemnité, son taux habituel de salaire pour la journée, en plus de son salaire habituel pour toutes les heures effectuées cette journée-là. Au Manitoba et au Yukon, le salarié recevra son salaire habituel majoré de moitié pour les heures effectuées cette journée-là. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le salarié recevra le double de son salaire habituel pour les heures effectuées cette journée-là.

Pour être admissible à un jour férié au Québec, il faut avoir 60 jours de service continu dans l'entreprise. Dans le cas de la Fête nationale, il faut avoir travaillé dix jours entre le 1er et le 23 juin.

Au Yukon, il faut avoir 30 jours de service continu dans l'entreprise pour qu'un salarié soit admissible. En Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest, 30 jours de service continu dans les 12 mois précédant le jour férié sont nécessaires au salarié pour bénéficier d'un jour férié.

En Colombie-Britannique, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Gouvernement fédéral, il faut avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié.

Au Nouveau-Brunswick, il faut avoir travaillé 90 jours dans les 12 mois précédant le jour férié et avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié.

En Ontario, il faut avoir 3 mois de service continu et avoir travaillé 12 jours dans les 4 semaines précédant le jour férié. Au Yukon et à Terre-Neuve, il faut avoir 30 jours de

service continu et avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié. À l'Île-du-Prince-Édouard, il faut avoir 30 jours de service continu précédant le jour férié. En Saskatchewan, on ne prévoit pas de conditions d'admissibilité pour bénéficier d'un jour férié.

Partout au Canada, un salarié ne peut s'absenter, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain de la fête.

LES FRAIS MAXIMUMS PERMIS POUR LA CHAMBRE ET LA PENSION
(octobre 1987)

En Colombie-Britannique, il n'existe pas de dispositions concernant les frais maximums permis pour la chambre et la pension.

Les frais maximums permis par repas qui peuvent être exigés par l'employeur sont de 0,50$ au Manitoba, au Yukon et au Gouvernement fédéral, de 0,60$ dans les Territoires du Nord-Ouest, de 1,20$ à Terre-Neuve, de 1,25$ au Québec et en Alberta, de 1,50$ au Nouveau-Brunswick, de 1,75$ en Ontario, de 2,50$ à l'Île-du-Prince-Édouard et de 1,90$ en Nouvelle-Écosse.

Cinq provinces prévoient un maximum dans les frais exigés pour les repas au cours d'une semaine. Le maximum par semaine est de 16,45$ au Québec, de 19$ à Terre-Neuve, de 32$ à l'Île-du-Prince-Édouard, de 29,65$ en Nouvelle-Écosse et de 36,00$ en Ontario.

En Saskatchewan, on stipule que le coût d'un repas ne peut dépasser le tiers du salaire horaire minimum à moins que le salaire horaire de l'employé soit supérieur au salaire minimum d'au moins 25%.

Les frais maximums permis pour la chambre sont de 0,60$ par jour au Yukon et au Gouvernement fédéral, de 0,80$ par jour dans les Territoires du Nord-Ouest, de 1,50$ par jour au Nouveau-Brunswick, de 1,60$ par jour en Alberta. Ils sont de 5$ par semaine au Manitoba, de 8,30$ par semaine en Nouvelle-Écosse, de 9$ par semaine à Terre-Neuve, de 17$ par semaine à l'Île-du-Prince-Édouard, de 16,45$ par semaine au Québec et de 21,00$ par semaine en Ontario. La Saskatchewan n'a pas de dispositions concernant les frais pouvant être exigés par l'employeur pour la chambre.

Les frais maximums permis pour la chambre et la pension sont de 3,85$ par jour au Nouveau-Brunswick, de 29$ par semaine à Terre-Neuve, de 40$ à l'Île-du-Prince-Édouard, de 32,90$ par semaine au Québec, de 36,75$ par semaine en Nouvelle-Écosse et de 57$ par semaine en Ontario.

LE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

À l'exception des Territoires du Nord-Ouest, partout au Canada, les salariés bénéficient d'un préavis de licenciement individuel. Sa durée est fonction du service continu que le salarié a dans l'entreprise.

Au Québec, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 3 mois à moins d'un an de service: 1 semaine
2) 2 ans à moins de 5 ans de service: 2 semaines
3) 5 ans à moins de 10 ans de service: 4 semaines
4) 10 ans et plus de service: 8 semaines

En Ontario, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 3 mois à moins d'un an de service: 1 semaine
2) 1 an à moins de 3 ans de service: 2 semaines
3) 3 ans à moins de 4 ans de service: 3 semaines
4) 4 ans à moins de 5 ans de service: 4 semaines
5) 5 ans à moins de 6 ans de service: 5 semaines
6) 6 ans à moins de 7 ans de service: 6 semaines
7) 7 ans à moins de 8 ans de service: 7 semaines
8) 8 ans et plus de service: 8 semaines

En Nouvelle-Écosse, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 3 mois à moins de 2 ans de service: 1 semaine
2) 2 ans à moins de 5 ans de service: 2 semaines
3) 5 ans à moins de 10 ans de service: 4 semaines
4) 10 ans et plus de service: 8 semaines

En Saskatchewan, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 3 mois à moins d'un an de service: 1 semaine
2) 1 an à moins de 3 ans de service: 2 semaines
3) 3 ans à moins de 5 ans de service: 4 semaines
4) 5 ans à moins de 10 ans de service: 6 semaines
5) 10 ans et plus de service: 8 semaines

En Colombie-Britannique, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 6 mois à moins de 3 ans de service: 2 semaines
2) 3 ans de service: 3 semaines
3) plus de 3 ans de service: 3 semaines plus une semaine additionnelle pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 8 semaines

En Alberta, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 3 mois à moins de 2 ans de service: 1 semaine
2) 2 ans et plus de service: 2 semaines

Au Nouveau-Brunswick, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 6 mois à moins de 5 ans de service: 2 semaines
2) 5 ans et plus de service: 4 semaines

À Terre-Neuve, le salarié a droit à un préavis de licenciement s'il a:

1) 1 mois à moins de 2 ans de service: 1 semaine
2) 2 ans et plus de service: 2 semaines

Au Gouvernement fédéral, un salarié a droit à un préavis de 2 semaines, peu importe le nombre d'années de service, s'il a 3 mois et plus de service dans l'entreprise. À l'Île-du-Prince-Édouard, le préavis est d'une semaine, peu importe le nombre d'années de service, si le salarié a 3 mois et plus de service. Au Yukon, le préavis est aussi d'une semaine mais le salarié doit avoir 6 mois et plus de service. Au Manitoba, le préavis est fonction de la période de paie du salarié (ex.: à la semaine, aux quinze jours, au mois) à condition que le salarié ait 2 semaines et plus de service dans l'entreprise.

Partout au Canada, l'employeur qui omet de donner un préavis écrit doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Au Québec[1], en Alberta, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et au Gouvernement fédéral, les salariés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur de leur démission. Dans les autres provinces et au Yukon, les employés, qui doivent eux-mêmes bénéficier d'un préavis, doivent prévenir leur employeur en cas de démission. Le préavis est écrit et généralement de la même durée que celui prévu en cas de licenciement. Il existe une exception en Nouvelle-Écosse où le préavis écrit de démission du salarié à son employeur est d'une semaine si le salarié a moins de 2 ans de

---

(1) : Dans le Code civil du Québec, il existe des dispositions concernant le préavis de licenciement individuel. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au contrat de travail s'il donne un préavis d'une semaine s'il est embauché à la semaine, de deux semaines s'il est embauché au mois et d'un mois s'il est embauché à l'année.

service et de 2 semaines si le salarié a 2 ans et plus de service. Aussi, en Ontario, un employé qui a reçu un préavis écrit de son employeur et qui quitte son employeur avant l'expiration du délai prévu, doit donner un préavis écrit d'une semaine s'il y a moins de deux ans de service et deux semaines s'il a deux ans et plus de service.

En Ontario, tout employé licencié par un employeur ayant une masse salariale annuelle de 2,5$ millions et plus, et ayant 5 ans de services ou plus, a droit, comme indemnité de licenciement, à une semaine de salaire à son taux normal pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

LE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas de dispositions concernant le préavis de licenciement collectif.

Là où cette disposition est présente, un avis doit être donné par écrit au Ministre du Travail de la province en question, sauf au Québec où le préavis doit être adressé au Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Au Yukon, c'est le Directeur de l'application des normes qui doit être informé par écrit. Généralement, s'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, l'employeur doit aviser le salarié soit par écrit, soit par affichage du préavis dans l'entreprise.

Au Québec et Nouvelle-Écosse, la durée du préavis pour une entreprise qui entend licencier:

1) 10 à 99 salariés: 2 mois
2) 100 à 299 salariés: 3 mois
3) 300 salariés et plus: 4 mois

En Ontario et à Terre-Neuve, la durée du préavis pour une entreprise qui entend licencier:

1) 50 à 199 salariés: 2 mois
2) 200 à 499 salariés: 3 mois
3) 500 salariés et plus: 4 mois

Au Manitoba, la durée du préavis pour une entreprise qui entend licencier:

1) 50 à 100 salariés: 10 semaines
2) 101 à 300 salariés: 14 semaines
3) plus de 300 salariés: 18 semaines

Au Yukon, la durée du préavis pour une entreprise qui entend licencier:

1) 25 à 49 salariés: 1 mois
2) 50 à 99 salariés: 2 mois
3) 100 à 299 salariés: 3 mois
4) 300 salariés et plus: 4 mois

Au Gouvernement fédéral, le préavis de licenciement collectif est de 4 mois pour tout groupe de 50 salariés et plus licenciés. Le Ministre du Travail, le Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration doivent être informés par écrit. Les salariés doivent être avisés soient par écrit, soient par affichage du préavis dans l'entreprise.

Au Nouveau-Brunswick, le préavis de licenciement collectif ne s'applique qu'aux salariés régis par une convention collective. Ainsi, aucun employeur ne peut licencier sur une période de 4 semaines plus de 25 salariés si ceux-ci représentent 25% de son personnel, sans donner un préavis de licenciement d'au moins 4 semaines au représentant syndical et au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

Certaines provinces exigent une période de service continu pour être admissible au préavis de licenciement collectif. Il s'agit de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et du Gouvernement fédéral qui exigent des salariés d'avoir 3 mois de service continu et Terre-Neuve, un mois, pour avoir droit au préavis de licenciement collectif. Le Québec, le Nouveau-Brunswick et le Yukon n'ont pas de dispositions à cet égard.

Au Gouvernement fédéral, il existe une indemnité de départ qui doit être l'équivalent de 2 jours de salaire au taux normal pour les heures normales de l'employé pour chaque année d'emploi terminée, ou 5 jours de salaire au taux normal pour les

heures normales, soit le montant le plus élevé des deux. L'employé doit cependant avoir complété 12 mois de service continu chez son employeur.

En Ontario, lorsque 50 employés ou plus sont mis à pied de façon définitive durant une période de 6 mois ou moins à la suite de la cessation partielle ou complète des activités d'une entreprise, ceux crédités de 5 ans de service ou plus ont droit à une semaine de salaire à leur taux normal pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

ÂGE DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Âge de scolarité obligatoire	15 ans	nil	16 ans	15 ans	16 ans	16 ans	15 ans	16 ans	16 ans	16 ans	15 ans
- Exemptions de fréquenter l'école à des fins de travail.	oui	nil	non	non	oui	oui	oui	oui	non	non	oui

Dans toutes les provinces, il existe une loi de la scolarité obligatoire qui oblige les enfants, dont l'âge se situe entre un minimum et un maximum spécifié, à fréquenter l'école. Des exceptions sont prévues dans le cas où l'enfant est incapable de fréquenter l'école à cause de maladie ou pour toute autre cause et, dans la plupart des provinces, à cause de l'éloignement de l'école (là où aucun moyen de transport n'est assuré) ou encore en raison de manque de locaux. Certaines lois stipulent que l'enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire avant d'avoir atteint l'âge prévu s'il a déjà atteint un degré spécifique d'instruction (ex: fin du cours secondaire avant l'âge de scolarité obligatoire prévu dans la loi). Des exemptions peuvent être également accordées dans certains cas spéciaux s'il semble qu'il y va de l'intérêt de l'enfant qu'il soit exempté de la fréquentation scolaire ou s'il est attesté que l'enfant bénéficie d'une autre instruction satisfaisante ailleurs.

Au Québec, l'exemption n'est pas plus de 6 semaines dans une année scolaire et elle est accordée si l'enfant doit travailler à la ferme, à la maison ou pour assurer sa propre subsistance ou celle de personnes de sa propre parenté.
En Alberta et en Saskatchewan, un enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire uniquement s'il est inscrit dans un programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation.

ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE

Âge minimum d'admission à l'emploi

On constate qu'il n'existe pas au Canada de lois qui fixent un âge minimum général en bas duquel il est interdit de travailler. Il existe plutôt des lois qui restreignent l'emploi de jeunes pour un travail spécifique en fonction d'un âge donné. Règle générale, 15 ans à 16 ans est l'âge minimum qu'un jeune doit avoir pour occuper un emploi. Cet âge correspond au niveau de scolarité obligatoire exigée par chaque province.

Cependant, dans un secteur comme les mines, on va exiger un âge minimum de 18 ans ou pour livrer des journaux, ce sera 12 ans. Dans les provinces, l'âge d'admission à l'emploi est fixé par différentes lois: lois sur les normes du travail, lois sur le bien-être de l'enfant, lois sur la sécurité dans les industries, ordonnances sur le salaire minimum, lois sur les mines, lois sur les apprentis et sur la qualification de la main-d'oeuvre. Au fédéral, c'est le Code canadien du travail qui fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Au Québec, la Loi sur la santé et sur la sécurité au travail prévoit que des règlements établissant l'âge minimum d'accès à différents emplois peuvent être adoptés. Aucun règlement n'a été adopté à ce jour. Cependant, il existe actuellement un Règlement concernant le code de sécurité pour les travaux de construction qui interdit aux moins de 18 ans d'occuper certaines tâches. Aucune disposition législative n'empêche un jeune de travailler en dehors des heures d'école.

SALAIRE MINIMUM

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Salaire minimum											
- pour les travailleurs adultes, 18 ans et plus.	4,55$ 87/10(1)	4,00$ 86/05	3,80$ 81/05	4,00$ 87/02	4,00$ 85/10	4,70$ 87/09	4,00$ 86/09	4,00$ 85/01	4,55$ 87/10	4,50$ 85/08	4,00$ 85/01, 16 ans et plus.
- pour les jeunes travailleurs.	4,55$	4,00$	3,65$ 81/05, moins de 18 ans.	3,65$ 87/02, moins de 18 ans.	3,25$ 85/10 moins de 18 ans.	4,55$ 87/09 4,70$ 88/04 moins de 18 ans.	4,00$	3,55$ 85/01 moins de 18 ans.	4,55$	4,50$	4,00$ 16 ans et plus.
- pour les étudiants.	4,55$	4,00$	3,30$ 81/05, moins de 18 ans et à temps partiel.	4,00$ 18 ans et plus 3,65$ moins de 18 ans.	4,00$ 18 ans et plus 3,25$ moins de 18 ans 85/10.	4,70$ 18 ans et plus 4,55$ moins de 18 ans.	4,00$	4,00$ 85/01 18 ans et plus 3,55$ 85/01 moins de 18 ans.	3,70$ 87/10, pour les moins de 18 ans et qui travaillent 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire.	4,50$;	4,00$

(1): Date d'entrée en vigueur.

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Salaire minimum (suite)											
- pour les travailleurs sans expérience.	4,55$	4,00$	3,80$ 18 ans et plus 3,65$ moins de 18 ans.	4,00$ 18 ans et plus 3,65$ moins de 18 ans.	4,00$ 18 ans et plus 3,25$ moins de 18 ans, 85/10	4,70$ 18 ans et plus 4,55$ moins de 18 ans.	4,00$	3,55$ 85/01 3 premiers mois d'emploi.	4,55$	4,50$ 85/08	4,00$
Salaire minimum différencié(1)											
- pour certaines catégories de travailleurs.	oui	non	oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	non	oui

(1) : Ces travailleurs sont généralement des domestiques, des personnes travaillant dans l'hôtellerie et la restauration, des travailleurs agricoles, des travailleurs forestiers, des concierges et certains vendeurs.

VACANCES

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Vacances											
- moins d'un an de service.	1 jour par mois, maximum 2 semaines. 4% du salaire brut.	nil	nil	nil	nil	nil	1 jour par mois, maximum 2 semaines. 4% des gains annuels. (2)	nil	nil	nil	nil
- 1 an à 9 ans de service.	2 semaines et 4% du salaire brut.	2 semaines et 4% des gains annuels; après 6 ans: 3 semaines et 6% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels. (1)	2 semaines et 4% des gains annuels; après 5 ans: 3 semaines et 6% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels. (2)	2 semaines et salaire normal; après 4 ans: 3 semaines et salaire normal.	2 semaines et 4% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.	3 semaines et 3/52 des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.
- 10 ans et plus de service.	3 semaines et 6% du salaire brut.	3 semaines et 6% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.	3 semaines et 6% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels	3 semaines et salaire normal.	2 semaines et 4% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.	4 semaines et 4/52 des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels.

(1): si l'employé est payé au mois, c'est le salaire normal pour le mois divisé par 4 1/3 pour chaque semaine de congé.

(2): les salariés travaillant 24 heures ou moins par semaine ne sont pas couverts par les dispositions sur le congé annuel payé.

DURÉE DU TRAVAIL

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Semaine normale de travail (1)	44 heures	40 heures	44 heures	40 heures	48 heures	40 heures	44 heures	48 heures	44 heures	40 heures	44 heures
Journée normale de travail (2)	nil	8 heures	8 heures	8 heures	nil	8 heures	nil	nil	nil	8 heures	nil
Temps supplémentaire	taux et demi du salaire horaire habituel après 44 heures dans une semaine.	taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée et après 40 heures dans une semaine.	taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée et après 44 heures dans une semaine. (3)	taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée et après 40 heures dans une semaine. Taux double du salaire horaire habituel après 11 heures dans une journée et 48 heures dans une semaine.	l'employeur ne peut payer moins que le taux et demi du salaire minimum après 48 heures dans une semaine.	taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée et après 40 heures dans une semaine.	l'employeur ne peut payer moins que le taux et demi du salaire minimum après 44 heures dans une semaine.	l'employeur ne peut payer moins que le taux et demi du salaire minimum après 48 heures dans une semaine.	taux et demi du salaire horaire habituel après 44 heures dans une semaine.	taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée et après 40 heures dans une semaine. (4)	l'employeur ne peut payer moins que le taux et demi du salaire minimum après 44 heures dans une semaine.

(1) : il existe une semaine maximum de travail de 48 heures au niveau du Gouvernement fédéral et en Ontario, de 44 heures en Saskatchewan et de 40 heures au Manitoba. Cependant, le temps supplémentaire est calculé à partir de la semaine normale de travail.

(2) : il existe une journée maximum de travail de 8 heures en Ontario et au Manitoba et de 16 heures à Terre-Neuve. Cependant, le temps supplémentaire est calculé à partir de la journée normale de travail dans les provinces où elle existe comme norme, ce qui n'est pas le cas pour l'Ontario et Terre-Neuve même si ces provinces ont des journées maximums de travail.

(3) : l'employé bénéficie aussi de la possibilité de prendre ces heures travaillées à taux et demi en congés compensatoires équivalents.

(4) : possibilité d'une semaine de 4 jours à 10 heures par jour et de 40 heures par semaine avec le taux et demi du salaire horaire habituel quand même après 40 heures dans une semaine.

CONGÉ DE MATERNITÉ

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Congé de maternité											
- durée.	18 semaines	17 semaines	18 semaines	18 semaines	17 semaines	17 semaines	17 semaines	17 semaines	17 semaines	18 semaines	17 semaines
- les conditions d'admissibilité	20 semaines d'emploi chez le même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.	6 mois consécutifs de service.	1 an de service continu.	nil	12 mois de service continu.	1 an de service continu.	nil	1 an de service continu.	1 an plus 11 semaines de service avant la date prévue pour l'accouchement.	1 an de service continu.	1 an de service continu.

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Congé de maternité (suite)											
- préavis à donner à l'employeur de la date du départ	3 semaines	4 semaines	2 semaines	nil	4 semaines	4 semaines	4 mois avant la date prévue pour l'accouchement et 2 semaines avant la date du départ	nil	2 semaines	4 semaines	15 semaines avant la date prévue de l'accouchement
- congé d'adoption	2 jours sans salaire.	24 semaines	nil	nil	6 semaines non payées	6 semaines non payées	nil	5 semaines non payées	nil	6 semaines non payées	nil
- congé de paternité	2 jours sans salaire.	24 semaines	nil	nil	nil	6 semaines non payées	nil	nil	nil	6 semaines non payées	nil

Règle générale, les provinces et le Gouvernement fédéral exigent un certificat médical, interdisent le congédiement d'une salariée parce qu'elle est enceinte et prévoient que la salariée doit reprendre le poste qu'elle occupait avant son départ ou une fonction comparable avec les mêmes avantages. Le Québec, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, Terre-Neuve et le Gouvernement fédéral prévoient que le congé de maternité n'interrompt pas le service continu aux fins du calcul des avantages sociaux.

Le Québec, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique prévoient une prolongation du congé de maternité sur présentation d'un certificat médical. Cette prolongation est de 6 semaines au Québec, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, et de 3 semaines en Alberta.

JOURS FÉRIÉS

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Jours fériés											
- nombre (incluant la fête de chaque province s'il y a lieu; pour le fédéral: la Confédération).	7	9	8	9	3	8	6	5	7	9	5
- rémunération pour un jour férié et chômé.	la moyenne du salaire journalier des 2 semaines précédant ce jour férié lorsque ce jour férié tombe un jour ouvrable. (1)	salaire habituel.	en utilisant la période la plus courte: la moyenne du salaire journalier des deux mois précédant la semaine du jour férié ou la moyenne du salaire journalier depuis le début de son emploi. De plus, le jour férié doit coïncider avec une journée normale de travail de l'employé.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.	salaire habituel.

(1) : dans le cas de la Fête nationale du Québec, ce jour férié n'a pas besoin d'être une journée ouvrable pour que le salarié soit

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	COUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Jours fériés (suite)											
- rémunération pour un jour férié travaillé.	salaire habituel pour le travail effectué, plus une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des 2 semaines précédant ce jour férié ou lui accorder une journée de congé.	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées. (1)	une rémunération horaire à taux et demi pour les heures effectuées plus une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux mois précédant ou une journée de congé. (2)	rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures effectuées et à taux double pour les heures excédant 11, et une journée de congé. (3a) (3b)	salaire habituel plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées ou une journée de congé.	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées. Pour le jour du Souvenir, salaire double ou salaire normal avec une journée	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées ou une journée de congé.	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées. Dans les industries à production continue, on peut avoir de congé. (4a) (4b) au lieu d'une rémunération à taux et demi.	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées, ou une journée de congé. (5)	salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées.	salaire double, ou une journée de congé.

(1): dans les industries à production continue régies par le Gouvernement fédéral, le salarié reçoit son salaire habituel plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées, ou une journée de congé payée à un autre moment ou une rémunération du jour férié lors du prochain jour chômé.

(2): si un salarié n'est pas tenu d'être en service un jour férié, l'employeur ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser son salaire habituel pour la journée, en plus de son salaire habituel pour toutes les heures effectuées cette journée-là.

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE

Jours fériés
(suite)

- rémunération pour un jour férié travaillé (suite)

(3a): dans les industries à production continue de la Colombie-Britannique, le salarié reçoit son salaire habituel plus une rémunération à taux et demi pour les onze premières heures et à taux double pour les heures excédant onze, ou un congé payé à un autre moment.

(3b): si un salarié n'est pas tenu d'être en service un jour férié, l'employeur ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser son salaire habituel pour la journée, en plus de son salaire habituel pour toutes les heures effectuées cette journée-là.

(4a): dans les industries à production continue, les entreprises saisonnières, les parcs d'attraction, les postes d'essence, les hôpitaux, les hôtels, les restaurants et le personnel domestique du Manitoba, le salarié reçoit son salaire habituel plus un congé compensatoire équivalent.

(4b): si un salarié n'est pas tenu d'être en service un jour férié, l'employeur ne doit pas exiger qu'il travaille un autre jour de la même semaine qui serait normalement son jour de repos, à moins de lui verser son salaire habituel majoré de moitié pour les heures effectuées cette journée-là.

(5): dans les industries à production continue, les hôtels, les motels, les centres touristiques, les tavernes et les hôpitaux de l'Ontario, le salarié reçoit son salaire habituel plus un congé compensatoire équivalent à un autre moment.

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Jours fériés (suite)											
- admissibilité.	60 jours de service continu et ne pas s'être absenté, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain de ce jour. Pour la Fête nationale, c'est 10 jours de travail entre le 1er et le 23 juin.	avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié. Dans une entreprise à production continue le salarié n'a pas droit au jour férié s'il ne s'est	30 jours de service continu dans les 12 mois qui précèdent ce jour férié et ne pas s'être absenté, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain du jour férié. Le salarié n'a pas droit au jour férié s'il n'a pas travaillé ce jour-là alors qu'il est tenu de	avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié. Le salarié n'y a pas droit si le jour férié tombe dans les 30 premiers jours d'emploi.	30 jours de service continu et ne pas s'être absenté, sans l'autorisation de son emploi-, yeur, la veille et le lendemain de ce jour. Le salarié n'a pas droit au jour férié si, après avoir accepté de travailler cette journée, néglige de se présenter au travail sans raison suffisante.	avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié et ne pas s'être absenté, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain du jour férié. Le salarié n'a pas droit au jour férié s'il ne s'est pas présenté au travail alors qu'il est tenu de le faire.	avoir travaillé 90 jours dans les 12 mois précédant le jour férié et avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié; avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant le jour férié. Le salarié n'a pas droit au jour férié s'il n'a pas travaillé ce jour-là alors qu'il est tenu de le faire après une entente	avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié et ne pas s'être absenté, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain de ce jour. Dans une entreprise à production continue, le salarié n'a pas droit au jour férié, s'il ne s'est pas présenté au travail à la de-	avoir travaillé 3 mois et avoir travaillé 12 jours dans les 4 semaines précédant ce jour férié et ne pas s'être absenté la veille et le lendemain de ce jour. Le salarié n'a pas droit au jour férié si, après avoir accepté de travailler cette journée-là, néglige de se présenter	nil	avoir travaillé 15 jours dans les 30 jours précédant le jour férié. Le salarié n'y a pas droit si le jour férié tombe dans les 30 premiers jours de l'emploi. Et ne pas s'être absenté de son travail, sans l'autorisation de son employeur, la veille et le lendemain de ce jour et travailler 20 heures la semaine où se trouve le jour férié.

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Jours fériés (suite)											
- admissibilité. (suite)		pas présenté au travail à la demande de son employeur ou s'il se déclare non disponible cette journée-là.	le faire ou que sa présence au travail était prévue à l'horaire.				avec son employeur.	mande de son employeur.	au travail sans raison suffisante.		

FRAIS MAXIMUMS PERMIS POUR LA CHAMBRE ET LA PENSION

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Frais maximums permis pour la chambre et la pension											
- par repas.	1,25$ jusqu'à concurrence de 16,45$ par semaine.	0,50$	1,25$	nil	2,50$ jusqu'à concurrence de 32,00$ par semaine	0,50$	1,50$	1,90$ jusqu'à concurrence de 29,65$.	1,75$ jusqu'à concurrence de 36,00$ par semaine.	le coût d'un repas ne peut dépasser le tiers du salaire horaire minimum à moins que le salaire horaire de l'employé soit supérieur au salaire minimum d'au moins 25%.	1,20$ jusqu'à concurrence de 19,00$ par semaine.
- pour la chambre.	16,45$ par semaine.	0,60$ par jour.	1,60$ par jour.	nil	17,00$ par semaine	5,00$ par semaine.	1,50$ par jour.	8,30$ par semaine.	21,00$ par semaine.	nil	9,00$ par semaine.
- pour la chambre et la pension.	32,90$ par semaine.	nil	nil	nil	40,00$ par semaine	nil	3,85$ par jour.	36,75$ par semaine. Il existe des exceptions: exploitations forestières et l'abattage.	57,00$ par semaine. Il existe des exceptions: domestiques, gouvernantes, cueilleurs de fruits, logements avec services.	nil	29,00$ par semaine.

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Préavis de licenciement individuel	3 mois à moins de 1 an de service: une semaine. 1 an à moins de 5 ans: 2 semaines. 5 ans à moins de 10 ans: 4 semaines. 10 ans et plus: 8 semaines. (1) (2)	3 mois et plus de service: 2 semaines peu importe le nombre d'années de service. (2)	3 mois à moins de 2 ans de service: 7 jours. 2 ans et plus: 14 jours. (2)	6 mois à moins de 3 ans de service: 2 semaines. 3 ans: 3 semaines. plus de 3 ans: 1 semaine additionnelle pour chaque année de service. Maximum 8. (2)	3 mois et plus de service: une semaine peu importe le nombre d'années de service. (3)	2 semaines et plus de service: selon la période de paie. (3)	6 mois à moins de 5 ans de service: 2 semaines. 5 ans et plus: 4 semaines. (2)	3 mois à moins de 2 ans de service: une semaine. 2 ans à moins de 5 ans: 2 semaines. 5 ans à moins de 10 ans: 4 semaines. 10 ans et plus: 8 semaines. (3)	3 mois à moins de 1 an de service: une semaine. 1 an à moins de 3 ans: 2 semaines. 3 ans à moins de 4 ans: 3 semaines. 4 ans à moins de 5 ans: 4 semaines. 5 ans à moins de 6 ans: 5 semaines. 6 ans à moins de 7 ans: 6 semaines.	3 mois à moins de 1 an de service: une semaine. 1 an à moins de 3 ans: 2 semaines. 3 ans à moins de 5 ans: 4 semaines. 5 ans à moins de 10 ans: 6 semaines. 10 ans et plus: 8 semaines.	1 mois à moins de 2 ans de service: une semaine. 2 ans et plus: 2 semaines. (3)

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE

Préavis de licenciement individuel (suite)

7 ans à moins de 8 ans: 7 semaines.

8 ans et plus: 8 semaines.

(2) (3) (4)

Règle générale, l'employeur qui omet de donner un préavis écrit doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

(1): Dans le Code civil du Québec, il existe des dispositions concernant le préavis de licenciement individuel. L'une ou l'autre partie peut mettre fin au contrat de travail s'il donne un préavis d'une semaine s'il est embauché à la semaine, de deux semaines s'il est embauché au mois et d'un mois s'il est embauché à l'année.

(2): Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur de leur demission.

(3): Les employés, qui doivent être prévenus de leur licenciement, doivent prévenir leur employeur en cas de démission. Le préavis est écrit et généralement de la même durée que celui prévu en cas de licenciement par l'employeur. (Exception: la Nouvelle-Écosse où le préavis écrit de l'employé est d'une semaine s'il a moins de 2 ans de service et de 2 semaines s'il a 2 ans et plus de service. Aussi, en Ontario, un employé qui a reçu un préavis écrit de son employeur et qui quitte son employeur avant l'expiration du délai prévu, doit donner un préavis écrit d'une semaine s'il a moins de deux ans de service et deux semaines s'il a deux ans et plus de service.)

(4): En Ontario, tout employé licencié par un employeur ayant une masse salariale annuelle de 2,5$ millions et plus, et ayant 5 ans de service ou plus, a droit, comme indemnité de licenciement, à une semaine de salaire à son taux normal pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE
Préavis de licenciement collectif			nil	nil	nil		s'ajoutant aux dispositions prévues à			nil	
nombre de salariés:	10 à 99 salariés	50 salariés et plus				50 à 100 salariés	une convention collective,	10 à 99 salariés	50 à 199 salariés		50 à 199 salariés
durée du préavis:	2 mois	16 semaines (1)				10 semaines	aucun employeur ne peut licencier,	8 semaines	8 semaines		8 semaines
nombre de salariés:	100 à 299 salariés					101 à 300 salariés	sur une période de 4 semaines,	100 à 299 salariés	200 à 499 salariés		200 à 499 salariés
durée du préavis:	3 mois					14 semaines	plus de 25 salariés si ceux-ci représentent	12 semaines	12 semaines		12 semaines
nombre de salariés:	300 salariés et plus					300 salariés et plus	25% de son personnel, sans donner	300 salariés et plus	500 salariés et plus		500 salariés et plus
durée du préavis:	4 mois					18 semaines	un préavis d'au moins 4 semaines au représentant syndical et au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.	16 semaines (2)	16 semaines (3)		16 semaines (4)

NORMES DU TRAVAIL	QUÉBEC	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	ÎLE-du-PRINCE-ÉDOUARD	MANITOBA	NOUVEAU-BRUNSWICK	NOUVELLE-ÉCOSSE	ONTARIO	SASKATCHEWAN	TERRE-NEUVE

Préavis de licenciement collectif (suite)

(1): Les dispositions du préavis ne s'appliquent pas aux employés qui justifient de moins de 3 mois de service. Au Fédéral, il existe une indemnité de départ qui doit être l'équivalent de 2 jours de salaire au taux normal pour les heures normales de travail de l'employé, pour chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continue au service de l'employeur, ou 5 jours de salaire au taux normal pour les heures normales de travail, soit le montant le plus élevé des deux. L'employé doit avoir complété 12 mois de service continu chez son employeur.

(2): Les dispositions du préavis ne s'appliquent pas aux employés qui justifient de moins de 3 mois de service.

(3): Les dispositions du préavis ne s'appliquent pas aux employés qui justifient de moins de 3 mois de service. En Ontario, lorsque 50 employés ou plus sont mis à pied de façon définitive durant une période de 6 mois ou moins à la suite de la cessation partielle ou complète des activités d'une entreprise, ceux crédités de 5 ans de service ou plus ont droit à une semaine de salaire à leur taux normal pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

(4): Les dispositions du préavis ne s'appliquent pas aux employés qui justifient de moins d'un mois de service.

ANNEXE

	TERRITOIRES DU NORD-OUEST	YUKON
Âge de scolarité obligatoire	15 ans	16 ans
- exemptions de fréquenter l'école à des fins de travail	non	non
Âge minimum d'admissibilité à l'emploi	16 à 21 ans	16 à 21 ans
Salaire minimum		
- pour les travailleurs adultes, 17 ans et plus	5,00$ 86/04	4,75$ 87/05
- pour les jeunes travailleurs	5,00$ 86/04	4,75$
Vacances	2 semaines et 4% des gains annuels. Après 5 ans: 3 semaines et 6% des gains annuels.	2 semaines et 4% des gains annuels
Semaine normale de travail[1]	44 heures	40 heures
Journée normale de travail[2]	8 heures	8 heures

---

(1): il existe une semaine maximum de travail de 54 heures dans les Territoires du Nord-ouest et de 60 heures au Yukon (ou 260 heures par mois). Cependant, le temps supplémentaire est calculé à partir de la semaine normale de travail.

(2): il existe une journée maximum de travail de 10 heures dans les Territoires du Nord-ouest et au Yukon. Cependant, le temps supplémentaire est calculé à partir de la journée normale de travail.

	TERRITOIRES DU NORD-OUEST	YUKON
Temps supplémentaire	Taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée ou après 44 heures dans une semaine.	Taux et demi du salaire horaire habituel après 8 heures dans une journée ou après 40 heures dans une semaine.
Jours fériés		
- nombre	9	9
- rémunération pour un jour férié et chômé	Salaire habituel si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable.	Salaire habituel.
- rémunération pour un jour férié travaillé	Salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées ou une journée de congé. L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine, qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire habituel pour les heures effectuées.	Salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées. Pour les salariés employés à des travaux de surveillance, à des opérations continues et à des services essentiels: salaire habituel, plus une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées ou une journée de congé. L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une autre journée durant la semaine qui serait autrement un jour chômé, à moins qu'il ne lui accorde une rémunération à taux et demi pour les heures effectuées.

ANNEXE (suite)

	TERRITOIRES DU NORD-OUEST	YUKON
Jours fériés (suite)		
- admissibilité	Le salarié n'a pas droit au jour férié s'il n'a pas 30 jours de service continu dans les 12 mois qui précèdent le jour férié; s'il s'est absenté, sans l'autorisation de son employeur, la veille ou le lendemain du jour férié ou ne s'est pas présenté au travail le jour férié à la suite d'un appel de l'employeur.	Le salarié n'a pas droit au jour férié si cette journée tombe dans les 30 premiers jours d'emploi, si le salarié ne s'est pas présenté au travail le jour férié à la suite d'un appel de l'employeur et s'il s'est absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur, la veille et le lendemain du jour férié.
Frais maximum permis pour la chambre et la pension		
- pour repas	65¢	
- pour la chambre	80¢ par jour	
Préavis de licenciement individuel	NON	6 mois et plus de service: une semaine L'employeur est tenu de verser au salarié le salaire d'une semaine normale de travail s'il n'a pas donné le préavis écrit en temps voulu. L'employé est cependant tenu de donner un préavis écrit d'une semaine s'il quitte l'employeur. S'il quitte sans donner de préavis, l'employeur pourra déduire, avec le consentement du salarié, une somme équivalente au salaire d'une semaine normale de travail du salaire encore dû à l'employé.

	TERRITOIRES DU NORD-OUEST	YUKON
Préavis de licenciement individuel		
(suite)	NON	Si le salarié n'y consent pas, cette somme sera quand même déduite et remise au Directeur des normes du travail qui mènera une enquête sur la question et pourra émettre l'une ou plusieurs des ordonnances suivantes: a) juger du fait qu'un salarié était ou non obligé de donner un préavis; b) accorder le montant à l'employeur; ou c) accorder ce montant au salarié si cette disposition ne lui était pas applicable ou s'il juge que, étant donné les circonstances, il serait injuste de lui enlever ce salaire.
Préavis de licenciement collectif	NON	nombre de salariés: 25 à 49 salariés durée du préavis: 4 semaines nombre de salariés: 50 à 99 salariés durée du préavis: 8 semaines nombre de salariés: 100 à 299 salariés durée du préavis: 12 semaines nombre de salariés: 300 salariés et plus durée du préavis: 16 semaines Un préavis de 4 semaines devra être donné au Directeur des normes du travail lorsqu'un employeur, de façon simultané ou au cours d'une période de 4 semaines, met temporairement à pied un groupe de 50 salariés ou plus.

A N N E X E (suite)

	TERRITOIRES DU NORD-OUEST	YUKON
Congé de maternité	NON	Une employé enceinte a droit à un congé non payé d'une période de 17 semaines, lorsqu'elle compte 12 mois consécutifs de service ou plus, à condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins 4 semaines à l'avance et qu'elle présente à l'employeur un certificat médical attestant de sa grossesse et indiquant la date probable de l'accouchement. L'employeur est obligé de réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ ou une fonction comparable avec les mêmes avantages. Il est aussi défendu de congédier une employée, ou d'altérer ses conditions d'emploi sans son consentement écrit, en raison de sa grossesse ou de son congé de maternité à moins que l'employée demeure absente pendant plus de 17 semaines.